

## **BAB IV**

### **PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara iklim organisasi dengan *OCB* pada karyawan bagian produksi PT. Panji Graha. Sebelum melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti perlu memahami mengenai kancan penelitian dan persiapan yang berkaitan dengan penelitian. Maka dari itu, peneliti melakukan hal-hal tersebut sebelum penelitian ini dilakukan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Panji Graha yang merupakan sebuah perusahaan di bidang jasa percetakan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1956 oleh Bapak Lukman, yang saat ini sedang diteruskan dan dikelola oleh anaknya sendiri yaitu Bapak Hokki. Pada tahun 1956 hingga 2008, PT. Panji Graha ini sempat berada di jalan Imam Bonjol, kemudian sejak tahun 2008 PT. Panji Graha pindah ke jalan Ronggolawe Raya Timur no. 43-45, Semarang Barat sampai saat ini.

Perusahaan ini memiliki 101 karyawan, yaitu 27 karyawan staf, serta 70 karyawan bagian produksi, yang meliputi 12 orang di bagian *press*, 15 orang di bagian *quality control*, 19 orang di bagian *finishing* 1, 10 orang di bagian *finishing* 2, dan 14 orang di bagian operasional. Hasil produksi PT. Panji Graha ini berupa cetakan undangan, katalog, kalender, kartu nama, majalah, buku, poster, dus roti, dus obat, dll. Jam operasional kerja bagi karyawan bagian produksi, dari hari Senin sampai

hari Jumat, jam 07.30 - 15.30 WIB, sedangkan hari Sabtu, jam 08.00 - 14.00 WIB.

Ada beberapa alasan mengapa peneliti memilih perusahaan tersebut sebagai tempat penelitian, yaitu:

1. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan kepala HRD, adanya permasalahan yang berkaitan dengan *OCB*.
2. PT. Panji Graha belum pernah dijadikan tempat penelitian tentang *OCB* Ditinjau dari Iklim Organisasi.
3. Peneliti telah mendapatkan izin dari kepala HRD PT. Panji Graha untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

## **B. Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian ini dilakukan dengan persiapan penyusunan alat ukur dan permohonan izin penelitian.

### **1. Penyusunan Alat Ukur**

Penyusunan alat ukur melalui beberapa tahap, yaitu menentukan jumlah item, penyusunan skala, konsultasi dengan ahli, penentuan pemberian nilai, dan pengelompokkan data. Pada penelitian ini menggunakan dua macam alat ukur, yaitu skala *OCB* dan skala Iklim Organisasi. Peneliti menyusun skala berdasarkan pada aspek-aspek dari kedua variabel yang telah dikemukakan dalam Bab II.

#### **a. Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*OCB* diukur dengan menggunakan skala *OCB* yang mencakup tujuh aspek menurut Podsakoff dkk., yaitu perilaku membantu, sportivitas, loyalitas terhadap organisasi, kepatuhan

terhadap organisasi, inisiatif individu, *civic virtue*, dan pengembangan diri. Jumlah item skala *OCB* adalah 35 item, yang terdiri dari 21 item pernyataan *favorable* dan 14 item pernyataan *unfavorable*. Sebaran item-item skala *OCB* dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3**  
**Sebaran Nomor Item Skala *OCB***

<b>Aspek</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>	<b>Total</b>
Perilaku Membantu	1, 15, 29	8, 22	<b>5</b>
Sportivitas	9, 23, 30	2, 16	<b>5</b>
Loyalitas terhadap Organisasi	3, 17, 31	10, 24	<b>5</b>
Kepatuhan terhadap Organisasi	11, 25, 32	4, 18	<b>5</b>
Inisiatif Individu	5, 19, 33	12, 26	<b>5</b>
<i>Civic virtue</i>	13, 27, 34	6, 20	<b>5</b>
Pengembangan Diri	7, 21, 35	14, 28	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>35</b>

b. Skala Iklim Organisasi

Iklim organisasi diukur dengan skala iklim organisasi yang mencakup sembilan aspek menurut Litwin dan Stringer, yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, risiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik, dan identitas. Jumlah item skala iklim organisasi adalah 45 item, yang terdiri dari 27 item pernyataan

*favorable* dan 18 *item* pernyataan *unfavorable*. Sebaran item-item skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4**  
**Sebaran Nomor Item Skala Iklim Organisasi**

<b>Aspek</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>	<b>Total</b>
Struktur	1, 19, 37	10, 28	<b>5</b>
Tanggung jawab	11, 29, 38	2, 20	<b>5</b>
Penghargaan	3, 21, 39	12, 30	<b>5</b>
Risiko	13, 31, 40	4, 22	<b>5</b>
Kehangatan	5, 23, 41	14, 32	<b>5</b>
Dukungan	15, 33, 42	6, 24	<b>5</b>
Standar	7, 25, 43	16, 34	<b>5</b>
Konflik	17, 35, 44	8, 26	<b>5</b>
Identitas	9, 27, 45	18, 36	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>45</b>

## **2. Permohonan Izin Penelitian**

Pada akhir bulan November, peneliti terlebih dahulu meminta izin secara informal kepada kepala HRD dengan membawa surat izin yang peneliti buat sendiri. Pada saat itu, peneliti menjelaskan mengenai topik penelitian yang akan diteliti, serta menjelaskan berapa lama waktu yang dibutuhkan sampai penelitian selesai. Kemudian, dari pihak HRD memberikan respon yang baik dengan memperbolehkan dilakukannya penelitian. Setelah mendapat persetujuan dari pihak HRD, peneliti meminta surat pengantar resmi dari Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata dengan

nomor 1233/B.7.3/FP/XI/2015 untuk melakukan observasi dan wawancara terkait fenomena yang terjadi di PT. Panji Graha. Setelah itu, peneliti menyusun alat ukur yang telah disetujui oleh dosen pembimbing. Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti kembali meminta surat pengantar dari Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata yang ditujukan kepada kepala HRD PT. Panji Graha dengan nomor 2991/B.7.3/FP/IV/2016 tertanggal 26 April 2016. Pada hari Selasa 17 Mei 2016, peneliti bertemu dengan Ibu Zenny selaku kepala HRD untuk menitipkan skala penelitian, kemudian pada hari Kamis 02 Juni 2016, peneliti ditelepon oleh kepala HRD untuk mengambil kembali skala yang telah diisi oleh karyawan bagian produksi PT. Panji Graha.

### **C. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan sejak bulan Desember 2015. Pertama-tama, peneliti mengadakan observasi dan wawancara dengan kepala HRD pada tanggal 03 Desember 2015 dan pada tanggal 16 Desember 2015 peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan bagian produksi PT. Panji Graha mengenai OCB dan iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Hasil observasi dan wawancara tersebut peneliti gunakan untuk melengkapi data. Pada tanggal 17 Mei 2016 - 02 Juni 2016, peneliti menyebar skala penelitian sebanyak 70 skala. Teknik penyebaran skala dengan menitipkan skala kepada kepala HRD yaitu Ibu Zenny, kemudian beliau yang membagikan kepada subjek secara langsung. Peneliti kembali mengambil skala penelitian sesuai

kesepakatan dengan Ibu Zenny. Dalam penelitian ini, skala yang terisi dan kembali berjumlah 68 skala, sehingga peneliti menggunakan 68 skala tersebut untuk dianalisis.

#### **D. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

##### **1. Uji Coba Alat Ukur**

Uji coba atau *try out* pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai dikarenakan adanya keterbatasan waktu, izin penelitian yang diberikan secara terbatas oleh pihak perusahaan, dan jumlah populasi subjek penelitian. Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur dengan menggunakan bantuan program komputer. Item yang tidak valid dihilangkan agar tidak memengaruhi hasil penelitian, sehingga hanya item valid saja yang dianalisis.

##### **2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala OCB**

Hasil uji validitas skala *OCB* yang terdiri dari 35 item, diperoleh 27 item valid dengan koefisien korelasi antara 0,215 sampai 0,825, sehingga sebanyak delapan item dinyatakan gugur. Nomor item yang gugur adalah nomor 2, 6, 7, 12, 16, 30, 31, 34. Hasil uji reliabilitas diperoleh *alpha* sebesar 0,934 yang berarti skala ini memiliki reliabilitas yang sangat baik dalam mengukur *OCB*. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran C-1. Sebaran item valid atau gugur skala *OCB* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5

Distribusi Sebaran Item Valid dan Item Gugur Skala *OCB*

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total	Item Valid
Perilaku membantu	1, 15, 29	8, 22	5	5
Sportivitas	9, 23, 30*	2*, 16*	5	2
Loyalitas terhadap organisasi	3, 17, 31*	10, 24	5	4
Kepatuhan terhadap organisasi	11, 25, 32	4, 18	5	5
Inisiatif individu	5, 19, 33	12*, 26	5	4
<i>Civic virtue</i>	13, 27, 34*	6*, 20	5	3
Pengembangan diri	7*, 21, 35	14, 28	5	4
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>27</b>

**Keterangan:**

Tanda (\*) : Item Gugur

**3. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Iklim Organisasi**

Hasil uji validitas skala iklim organisasi yang terdiri dari 45 item, diperoleh 20 item valid dengan koefisien korelasi antara 0,221 sampai 0,527, sehingga sebanyak 25 item dinyatakan gugur. Nomor item yang gugur adalah nomor 2, 3, 6, 8, 9, 11, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 33, 34, 36, 37, 42, 43, 45. Hasil uji reliabilitas diperoleh *alpha* sebesar 0,799 yang berarti skala ini memiliki reliabilitas yang baik dalam mengukur iklim organisasi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran C-2. Sebaran item valid atau gugur skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6**  
**Distribusi Sebaran Item Valid dan Item Gugur**  
**Skala Iklim Organisasi**

<b>Aspek</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>	<b>Total</b>	<b>Item Valid</b>
Struktur	1, 19*, 37*	10, 28*	<b>5</b>	<b>2</b>
Tanggung jawab	11*, 29, 38	2*, 20	<b>5</b>	<b>3</b>
Penghargaan	3*, 21*, 39	12, 30*	<b>5</b>	<b>2</b>
Risiko	13, 31, 40	4, 22	<b>5</b>	<b>5</b>
Kehangatan	5, 23*, 41	14*, 32	<b>5</b>	<b>3</b>
Dukungan	15*, 33*, 42*	6*, 24	<b>5</b>	<b>1</b>
Standar	7, 25*, 43*	16*, 34*	<b>5</b>	<b>1</b>
Konflik	17*, 35, 44	8*, 26*	<b>5</b>	<b>2</b>
Identitas	9*, 27*, 45*	18, 36*	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>20</b>

**Keterangan:**

Tanda (\*) : Item Gugur